

Развитие человеческих ресурсов как основной инструмент формирования профессиональных компетенций

К. И. Лагереv

аспирант

кафедра экономики труда и управления персоналом,
Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия
kilagerev@yahoo.com

Аннотация: В системе управления персоналом в организациях повышение квалификации, подготовка, переподготовка являются самыми востребованными технологиями развития персонала в ответ на потребности производства в рабочей силе и потребности работников в развитии. Профессиональное образование обеспечивает работников необходимыми компетенциями для трудовой деятельности. Обучение человеческих ресурсов — основной инструмент формирования профессиональных компетенций для трудовой деятельности.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, повышение квалификации, переподготовка, развитие персонала, трудовые ресурсы, рабочая сила, профессиональное образование, профессиональное обучение, профессиональная подготовка, дополнительное образование.

Для цитирования: Лагереv К.И. Развитие человеческих ресурсов как основной инструмент формирования профессиональных компетенций. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2023. Т. 22. № 1. С. 70–74. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-1-70-74>.

The development of human resources as the main tool for the formation of professional competencies

K. I. Lagerev

Graduate Student

Department of Labor Economics and Personnel Management,
Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia
kilagerev@yahoo.com

Abstract: The HR management system in organizations sets tasks for training, retraining of personnel, as well as for their advanced training in market conditions, responding to the needs of production in labor and the needs of employees in development. Professional education provides employees with the necessary competencies for work, sometimes throughout a person's life. Training of human resources is the main tool for the formation of professional competencies necessary for labor activity.

Keywords: professional competencies, advanced training, retraining, personnel development, labor, vocational education, vocational training, additional education

For citation: Lagerev K.I. The development of human resources as the main tool for the formation of professional competencies. Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship. 2023. T. 22. № 1. P. 70–74. (In Russ.) <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-1-70-74>.

Профессиональное образование обеспечивает подготовку человека в жизни и трудовой деятельности: без получения школьного образования, базовых общих знаний, невозможно получить профессиональное образование, которое обеспечивает человека необходимыми компетенциями для осуществления трудовой деятельности.

Наращивание человеческого капитала в современной России ориентировано на постоянное обновление и расширение знаний. Профессиональное обучение сотрудников компаний большинством экспертов определяется через концепцию непрерывного образования ¹. Обучение чело-

¹ Кязимов, К.Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие: учебник для среднего профессионального образования / К.Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Изд-во Юрайт, 2020.

веческих ресурсов является основным инструментом формирования профессиональных компетенций, необходимых для трудовой деятельности².

Профессиональная подготовка специалистов в отраслях народного хозяйства — организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п.³

Профессиональное обучение включает подготовку, повышение квалификации и переподготовку персонала, каждое из которых нацелено на планомерное и организованное обучение персонала для приобретения специальных знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций^{4,5}.

Профессиональная подготовка персонала (на основе высшего и дополнительного образования), опирается на три основные концепции обучения человека:

1. Концепция специализированного обучения. Данная концепция предназначена для краткосрочных планов организации.

2. Концепция многопрофильного обучения. Данная концепция подходит для системы обучения кадров, но представляет риск для отдельных организаций, так как работники ориентируются на карьерный рост, в том числе, за пределами организации, региона и даже страны.

3. Личностноориентированная концепция обучения. Данная концепция эффективно встраивается в современную изменчивую социально-экономическую среду, так как направлена на капитализацию человеческого потенциала⁶.

Особый упор в системе управления персоналом образовательной организации делается на самые востребованные технологии развития персонала по подготовке, переподготовке кадров и повышению их квалификации, а именно:

- 1) разработка стратегии формирования команды профессионалов;
- 2) анализ потребностей персонала в обучении (в том числе — по результатам обучения);
- 3) выбор методических материалов и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- 4) обеспечение определяется через концепцию непрерывного образования для достижения желаемого уровня качества обучения;
- 5) поиск источников финансирования профессионального обучения персонала⁷;
- 6) эффективность использования трудовых ресурсов⁸.

Развитие персонала образовательной организации основывается на спросе и предложении рабочей силы и имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

Структура образовательной системы государства определяет качество знаний, доступность знаний и, в конечном счете, эффективность капитализации человеческого потенциала страны.

² Быкова, Д.И. Российский и международный опыт совершенствования системы профессионального обучения и повышения квалификации / Д.И. Быкова. Научный электронный журнал Меридиан. 2020. № 3 (37).

³ Иванцевич, Д.М., Лобанов, А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом (Текст) / Д.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. — М.: Высшая школа, 2014.

⁴ Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебно-методическое пособие / А.Б. Конобеева, О.В. Маркова, С.А. Карташов [и др.]. — М.: Директ-Медиа, 2022.

⁵ Современные аспекты маркетинга персонала: учебно-методическое пособие / С.А. Карташов С.А., Д.А. Гурцкой, Е.К. Самраилова, А.Б. Конобеева, Л.Н. Тохтиева, С.А. Шапиро. — М.: Директ-Медиа, 2022.

⁶ Управление персоналом / Литвинюк А.А., Лукашевич В.В., Карпенко Е.З., Кузуб Е.В., Бабынина Л.С., Журавлев П.В., Карташова Л.В., Конобеева А.Б., Троска З.А., Фатеев М.А., Устюжанина Н.В. Учебник и практикум. — Москва, 2022. Сер. 76 Высшее образование (3-е изд., пер. и доп.).

⁷ Жильцова О.Н. Современные организационные формы управления маркетингом. Маркетинг и логистика. 2019. № 6 (26).

⁸ Управление персоналом / Литвинюк А.А., Лукашевич В.В., Карпенко Е.З., Кузуб Е.В., Бабынина Л.С., Журавлев П.В., Карташова Л.В., Конобеева А.Б., Троска З.А., Фатеев М.А., Устюжанина Н.В. Учебник и практикум. — Москва, 2023. Сер. 76 Высшее образование (3-е изд., пер. и доп.).

В соответствии с данным законом нормы, регулирующие отношения в сфере образования и содержащиеся в Федеральных законах и иных нормативно-правовых актах Российской Федерации, законах и нормативно-правовых актах субъектов Российской Федерации, правовых актах органов местного самоуправления, должны соответствовать Федеральному закону об образовании и не могут ограничивать права или снижать предоставление гарантий по сравнению с гарантиями, установленными вышеуказанным Федеральным законом.

Современная образовательная система России, подверженная постоянным изменениям и взявшая курс на капитализацию человеческого потенциала страны, в состоянии справиться с задачами профессионального развития.

Образовательные реформы в рамках развития человеческого капитала и интеллектуального капитала, постоянного обновления знаний, освоения новых и смежных областей знаний, например, цифровых компетенций⁹, способных превратить Россию в сильную мировую державу, актуальны как никогда.

Однако несовершенство нормативно-правового и организационного обеспечения профессионального развития персонала организаций, а именно размытые формулировки и требования к дополнительному образованию порождают множество вопросов организационного и финансового плана. Например, в случае, если работник показывает отличные результаты работы и претендует на вышестоящую должность, а в квалификационных требованиях обозначен более высокий уровень образования, чем у него имеется, он не может рассчитывать на финансовую поддержку и организацию его обучения.

Кадровые службы, рассматривая вопрос профессионального развития персонала, сталкиваются также с проблемой отсутствия единого понимания сущности профессионального развития каждого работника¹⁰, отсутствия мотивации к саморазвитию, и, как следствие, пассивность по отношению к необходимости получения новых знаний.

Не всегда понятны механизмы профессиональной переподготовки уже работающих сотрудников. Отсутствуют понятные инструменты дополнительного образования персонала и имеют место проблемы содержательного и организационного плана. Кадровая работа сталкивается со сложностями внедрения инноваций, так как обучение персонала новым технологиям представляет проблему финансовую и организационную.

Следует отметить, что получение новых знаний, освоение новых технологий и инструментов работы возможно при мотивации персонала образовательной организации к развитию и саморазвитию, стремлению к профессиональному и личностному росту¹¹.

Современная экономика, да и все сферы жизнедеятельности человека развиваются так, что грань между практикой и теорией заметно стирается, поэтому непрерывное образование призвано объединить изменчивые условия и требования социальной системы с постоянными изменениями в образовательной сфере.

Система непрерывного образования является современным инструментом совершенствования знаний специалистов разных сфер деятельности, готовности к постоянным изменениям в экономике, в трудовой деятельности и коммуникациях. Высокая степень неопределенности изменчивости среды способствует постоянной актуализации системы непрерывного образования.

Традиционная система обучения не совсем эффективна в эпоху капитализации человеческого капитала, особенно образовательного капитала, так как инновации в науке и наукоемких технологиях приводят к быстрым изменениям, как содержания, так и формы подачи знаний. Кроме того, не все знания и умения могут быть использованы в практической деятельности.

⁹ Жильцов Д.А. Некоторые аспекты методики преподавания в контексте процесса цифровизации. Маркетинг и логистика. 2020. 4 (30). С. 30–37. Жильцова О.Н. Современные организационные формы управления маркетингом. Маркетинг и логистика. 2019. № 6 (26).

¹⁰ Литвинюк, А.А. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А.А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А.А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020.

¹¹ Планирование и анализ трудовых показателей / Конобеева А.Б. Учебно-методическое пособие. — М.: Изд-во ООО «Директ-Медиа», 2023.

В целях реализации указанного принципа непрерывности развития персонала в условиях постоянно возрастающих объемов информационных потоков необходимо внедрение в систему образовательной организации новых подходов к обеспечению непрерывного мотивированного повышения профессионализма и компетентности.

Содержательное и методическое наполнение дополнительного профессионального образования должно ориентироваться на новые интерактивные методы обучения, например, тренинги, инструктажи, деловые игры, подготовку кейсов. Давно и незаслуженно забытый метод наставничества можно было бы использовать в системе образования в рамках стажировки и подготовки резервистов.

Список литературы

1. Аванесов, Ю.А., Ключко, А.Н., Васькин, Е.В. Основы коммерции: Учебник для высших учебных заведений (Текст) / Ю.А. Аванесов, А.Н. Ключко, Е.В. Васькин. — М.: Люкс-АРТ, 2013.
2. Балабанова А.В., Шкарин А.Ю. Предпринимательские аспекты образовательной деятельности. Путеводитель предпринимателя. 2014. № 21. С. 23–29.
3. Быкова, Д.И. Российский и международный опыт совершенствования системы профессионального обучения и повышения квалификации / Д.И. Быкова. Научный электронный журнал Меридиан. 2020. № 3 (37).
4. Жильцов Д.А. Некоторые аспекты методики преподавания в контексте процесса цифровизации. Маркетинг и логистика. 2020. 4 (30).
5. Жильцова О.Н. Современные организационные формы управления маркетингом. Маркетинг и логистика. 2019. № 6 (26).
6. Иванцевич, Д.М., Лобанов, А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом (Текст) / Д.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. — М.: Высшая школа, 2014.
7. Кязимов, К.Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие: учебник для среднего профессионального образования / К.Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020.
8. Литвинюк, А.А. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А.А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А.А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2020.
9. Михалев С.В. К вопросу о профессионально-нравственных критериях в организации образовательного процесса. Путеводитель предпринимателя. 2022. Т. 15. № 4. С. 76–81.
10. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебно-методическое пособие / А.Б. Конобеева, О.В. Маркова, С.А. Карташов [и др.]. — М.: Директ-Медиа, 2022.
11. Планирование и анализ трудовых показателей / Конобеева А.Б. Учебно-методическое пособие. — М.: Изд-во ООО «Директ-Медиа», 2023.
12. Современные аспекты маркетинга персонала: учебно-методическое пособие / С.А. Карташов, Д.А. Гурцкой, Е.К. Самраилова, А.Б. Конобеева, Л.Н. Тохтиева, С.А. Шапиро. — М.: Директ-Медиа, 2022.
13. Управление персоналом / Литвинюк А.А., Лукашевич В.В., Карпенко Е.З., Кузуб Е.В., Бабынина Л.С., Журавлев П.В., Карташова Л.В., Конобеева А.Б., Троска З.А., Фатеев М.А., Устюжанина Н.В. Учебник и практикум. — М., 2023. Сер. 76 Высшее образование (3-е изд., пер. и доп.).
14. Шапиро С.А. Концепция управления трудовыми миграционными потоками в экономике Российской Федерации. Путеводитель предпринимателя. 2015. № 25. С. 460–468.
15. Шапиро С.А. Методы определения и инновационные пути покрытия потребности в персонале. Путеводитель предпринимателя. 2011. № 10. С. 291–304.

References

1. Avanesov, Yu.A., Klochko, A.N., Vaskin, E.V. Basics of commerce: Textbook for higher educational institutions (Text) / Yu.A. Avanesov, A.N. Klochko, E.V. Vaskin. — M.: Lux-ART, 2013.
2. Balabanova A.V., Shkarin A.Yu. Entrepreneurial aspects of educational activity. Entrepreneur's guide. 2014. № 21. S. 23–29.
3. Bykova, D.I. Russian and international experience in improving the system of vocational training and advanced training / D.I. Bykova. Scientific electronic journal Meridian. 2020. № 3 (37).
4. Zhiltsov D.A. Some aspects of the teaching methodology in the context of the digitalization process. Marketing and logistics. 2020. 4 (30).
5. Zhiltsova O.N. Modern organizational forms of marketing management. Marketing and logistics. 2019. № 6 (26).

6. Ivantsevich, D.M., Lobanov, A.A. Human management resources: fundamentals of human resources management (Text) / D.M. Ivantsevich, A.A. Lobanov. – M.: Higher School, 2014.
7. Kyazimov, K.G. Personnel management: vocational training and development: a textbook for secondary vocational education / K.G. Kyazimov. – 2nd ed., Rev. and additional. – M.: Yurit Publishing House, 2020.
8. Litvinyuk, A.A. Personnel Management: textbook and workshop for universities / A.A. Litvinyuk [et al.]; edited by A.A. Litvinyuk. – 2nd ed., Rev. and additional. – M.: Yurit Publishing House, 2020.
9. Mikhalev S.V. On the issue of professional and moral criteria in the organization of the educational process. Entrepreneur's guide. 2022. T. 15 N. 4. S. 76–81.
10. Fundamentals of personnel policy and personnel planning: educational and methodological manual / A.B. Konobeeva, O.V. Markova, S.A. Kartashov [and others]. – M.: Direct-Media, 2022.
11. Planning and analysis of labor indicators / A.B. Konobeeva. Educational and methodological manual. – M.: Publishing House of Direct-Media LLC, 2023.
12. Modern aspects of personnel marketing: training manual / S.A. Kartashov S.A., D.A. Gurtskaya, E.K. Samrailova, A.B. Konobeeva, L.N. Tokhtieva, S.A. Shapiro. – M.: Direct Media, 2022.
13. HR / Litvinyuk A.A., Lukashevich V.V., Karpenko E.Z., Kuzub E.V., Babynina L.S., Zhuravlev P.V., Kartashova L.V., Konobeeva A.B., Troska Z.A, Fateev M.A, Ustyuzhanina N.V. Textbook and workshop. – M., 2023 Ser. 76 Higher education (3rd ed., per. And additional).
14. Shapiro S.A. Concept of management of labor migration flows in the economy of the Russian Federation. Entrepreneur's guide. 2015. № 25. S. 460–468.
15. Shapiro S.A. Methods of determination and innovative ways to cover the need for personnel. Entrepreneur's guide. 2011. № 10. S. 291–304.